

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Subjek Penelitian**

Objek penelitian ini terdiri atas empat variabel, yaitu kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Variabel kompetensi dan lingkungan kerja merupakan variabel bebas, (*independent* variabel) yang disimbolkan dengan  $X_1$  dan  $X_2$ . Kemudian motivasi kerja merupakan variabel mediasi yang disimbolkan dengan M, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent* variabel) yang disimbolkan dengan Y. Adapun subjek pada penelitian ini ialah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Dalam penelitian ini, indikator kompetensi kerja diukur melalui 5 (lima) indikator yaitu motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian. Kemudian, variabel lingkungan kerja diukur melalui 13 (tiga belas) indikator yaitu penerangan/cahaya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi atau tata letak, musik, keamanan, hubungan atasan dengan bawahan, dan hubungan sesama rekan kerja. Pada penelitian ini variabel mediasi yaitu motivasi diukur melalui 6 (enam) indikator yaitu kemampuan, kreativitas, aktualisasi diri, kekuasaan, gairah kerja, dan interaksi. Sedangkan variabel kinerja pegawai diukur melalui 5 (lima) indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Pengukuran masing-masing variabel ini bertujuan untuk mengetahui peran setiap variabel terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

#### **3.2 Metode dan Jenis Penelitian**

Tahap awal yang perlu dilakukan dalam sebuah penelitian diantaranya adalah menentukan metode penelitian yang akan digunakan. Hal tersebut akan menjadi pedoman dan langkah yang harus dilakukan dalam penelitian untuk menghasilkan kesimpulan dari masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian

tersebut dilakukan dengan cara yang masuk akal dan terjangkau oleh penalaran manusia, empiris artinya dapat diamati oleh indera manusia sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan dalam penelitian tersebut, kemudian sistematis yang artinya proses dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan jenis penelitian *explanatory survey*. Metode deskriptif ini merupakan metode yang ditujukan untuk menggambarkan berbagai fenomena yang ada baik berlangsung pada saat ini maupun pada saat yang sudah lampau. Menurut Furchan (2004) penelitian deskriptif cenderung menggambarkan suatu fenomena apa adanya dengan cara menelaah secara teratur, mengutamakan objektivitas, dan dilakukan dengan cermat. Hal ini sejalan dengan pendapat Natsir (1999) yang menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa saat ini.

Menurut Natsir (1999) penelitian deskriptif ini bertujuan untuk memuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena-fenomena yang diselidiki.

Merujuk pada pendapat Schuler & Jackson (2006) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan hasil evaluasi kinerja yang didasarkan pada penilaian dan pendapat dari atasan, rekan kerja, bawahan, manajer lainnya dan pegawai itu sendiri, maka pada penelitian ini, tingkat kinerja pegawai dianalisis menggunakan sudut pandang penilaian dari diri pegawai itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis melakukan penelitian dengan mengamati data-data yang sesuai dengan kebutuhan penyelesaian penelitian ini untuk mendeskripsikan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai, serta untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasinya di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

### 3.3 Desain Penelitian

#### 3.3.1. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulannya.

Berdasarkan judul penelitian yang diajukan oleh penulis, yaitu “Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi dari Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat”. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Motivasi Kerja (M), dan Kinerja Pegawai (Y).

##### 3.3.1.1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependent variabel). Dengan adanya variabel bebas tersebutlah yang membuat terjadinya perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Motivasi Kerja (M).

Variabel bebas pertama yaitu kompetensi ( $X_1$ ). Menurut Strebler et al. (1997) kompetensi dapat dinyatakan sebagai perilaku yang perlu ditunjukkan oleh seorang individu, dan dapat pula dinyatakan sebagai standar kinerja minimum yang harus dimiliki oleh seorang individu.

**Tabel 3. 1**  
**Operasional Variabel Kompetensi**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Butir
Kompetensi dapat dinyatakan sebagai perilaku yang perlu ditunjukkan oleh seorang individu, dan	Motif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pengetahuan mengenai pekerjaan yang dimiliki</li> <li>Tingkat kemampuan memahami hubungan dan posisi dalam organisasi</li> <li>Tingkat kepedulian terhadap pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	1,2
	Watak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan untuk bersungguh-sungguh dalam</li> </ul>	Ordinal	3,4

Widi Anggraeni, 2023

**MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Butir
dapat pula dinyatakan sebagai standar kinerja minimum yang harus dimiliki oleh seorang individu.  Strebler et al. (1997)		bekerja • Tingkat kemampuan untuk memahami pemikiran orang lain		
	Konsep diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan mengendalikan emosi</li> <li>• Tingkat keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki</li> <li>• Tingkat kemampuan menyesuaikan diri agar dapat bekerja efektif dan efisien</li> </ul>	Ordinal	5,6
	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan menganalisis</li> <li>• Tingkat kemampuan berpikir secara konseptual</li> <li>• Tingkat penguasaan terhadap teknis pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	7,8
	Keahlian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keahlian dalam berkoordinasi dengan pihak lain</li> <li>• Tingkat kemampuan menjalankan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja</li> <li>• Tingkat kesesuaian antara keahlian dengan bidang pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	9,10

Variabel bebas yang kedua dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja ( $X_2$ ). Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi pegawai, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Merujuk pada pendapat tersebut, pada penelitian ini gambaran kondisi lingkungan kerja mengacu pada persepsi pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja yang dirasakannya sehari-hari.

**Tabel 3. 2**  
**Operasional Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Butir
Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi pegawai, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.  Sedarmayanti (2011)	Penerangan/cahaya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pencahayaan di ruang kerja</li> <li>• Tingkat kesilauan cahaya ruang kerja</li> </ul>	Ordinal	1,2
	Temperatur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat suhu ruangan pekerjaan</li> <li>• Tingkat pengaruh temperatur terhadap konsentrasi kerja</li> </ul>	Ordinal	3,4
	Kelembaban	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kelembaban ruang kerja</li> <li>• Tingkat pengaruh kelembaban udara terhadap pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	5,6
	Sirkulasi udara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat sirkulasi udara</li> <li>• Tingkat ketepatan dalam penempatan ventilasi udara</li> </ul>	Ordinal	7,8
	Kebisingan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kebisingan tempat kerja</li> <li>• Tingkat pengaruh kebisingan kerja terhadap proses kerja</li> </ul>	Ordinal	9,10
	Getaran mekanis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat getaran mekanis di ruang</li> </ul>	Ordinal	11,12

Widi Anggraeni, 2023

**MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Butir
		kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pengaruh getaran mekanis terhadap proses kerja</li> </ul>		
	Bau-bauan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat aroma di ruang kerja</li> </ul>	Ordinal	13,14
	Tata warna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketepatan pemilihan warna perabot/peralatan kantor</li> <li>• Tingkat kesesuaian warna perabot dengan dinding kantor</li> </ul>	Ordinal	15,16
	Dekorasi atau tata letak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian jumlah perabot dan perlengkapan kantor di ruangan kantor</li> <li>• Tingkat kesesuaian antara alur kerja dengan penempatan meja kerja pegawai</li> </ul>	Ordinal	17,18
	Musik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pengaruh musik terhadap suasana bekerja</li> </ul>	Ordinal	19,20
	Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keamanan kantor</li> </ul>	Ordinal	21,22
	Hubungan atasan dengan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan</li> </ul>	Ordinal	23,24
	Hubungan sesama rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kualitas komunikasi untuk penyelesaian pekerjaan antar rekan kerja</li> </ul>	Ordinal	25,26

Variabel bebas yang ketiga dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (M). Menurut McClelland (dalam Robbins 2017) mendefinisikan motivasi adalah

Widi Anggraeni, 2023

**MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sebuah cadangan energi yang potensial, energi ini dapat dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi yang diterima, situasi, dan peluang yang ada. Dalam penelitian ini indikator motivasi yang digunakan ialah pendapat dari McClelland (dalam Robbins 2017)

**Tabel 3. 3**  
**Operaasional Variabel Motivasi Kerja**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Butir
Motivasi adalah sebuah cadangan energi yang potensial, energi ini dapat dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi yang diterima, situasi, dan peluang yang ada.  (McClelland, 2001)	Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat penguasaan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	1,2
	Kreativitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat gaya berpikir dalam penyelesaian pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	3,4
	Aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keinginan untuk berkembang</li> </ul>	Ordinal	5,6
	Kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keinginan untuk memiliki pengaruh</li> <li>Tingkat keinginan berkompetisi dengan rekan kerja</li> </ul>	Ordinal	7,8
	Gairah kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kehadiran di tempat kerja</li> <li>Tingkat kedisiplinan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal	9,10
	Interaksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat intensitas kerjasama dengan rekan kerja</li> <li>Tingkat keterbukaan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal	11,12

### 3.3.1.2. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Menurut

Widi Anggraeni, 2023

**MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Robbins & Judge (2017) kinerja pegawai merupakan sebuah kombinasi dari adanya efektivitas dan efisiensi pada saat seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya.

**Tabel 3. 4**  
**Operasional Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Butir
Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  Robbins & Judge (2017)	Kualitas,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kerapihan hasil pekerjaan</li> <li>• Tingkat ketelitian dalam bekerja</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap kualitas kerja yang dicapai</li> </ul>	Ordinal	1,2
	Kuantitas,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu</li> <li>• Tingkat kesesuaian jumlah pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan</li> </ul>	Ordinal	3,4
	Ketepatan waktu,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan target</li> <li>• Tingkat kecepatan penyelesaian pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	5,6
	Efektivitas,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat penggunaan metode dalam bekerja</li> <li>• Tingkat banyaknya tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	7,8
	Kemandirian.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat penyelesaian pekerjaan tidak</li> </ul>	Ordinal	9,10

Widi Anggraeni, 2023

*MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Butir
		tergantung dengan orang lain <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>		

### 3.3.2. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber-sumber data yang diperlukan dan digunakan pada penelitian. Menurut Arikunto (2010) sumber data adalah subjek darimana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam proses pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan maupun pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesionernya baik secara lisan maupun tertulis.

Pada penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer. Pada pengertiannya data primer merupakan data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Data primer ini diantaranya data hasil penyebaran kuesioner dengan Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Sedangkan jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data ordinal sehingga dalam proses pengolahan data penelitian nanti, data ordinal tersebut harus dirubah menjadi data interval terlebih dahulu. Secara teknis operasional pengubah data dari Ordinal ke Interval menggunakan bantuan software Microsoft Excel 2007 melalui Method Successive Interval (MSI).

- 1) Instal *Microsoft Office 2007*, kemudian double klik file excel yang sudah diinstal.
- 2) Masuk ke menu bar kemudian pilih *analyze*.
- 3) Buka *analyze*, kemudian pilih *Successive Interval*.

- 4) Pada *Successive Interval* disediakan tiga menu, yaitu: *input*, *output* *option*
- 5) Pada menu input terdapat data range diisi dengan sel data Ordinal yang mau diubah ke data Interval pada menu *option Min Value* (nilai terendah) diisi dengan angka 1 dan *Max Value* (nilai tertinggi) diisi dengan angka 5 karena skala yang digunakan 1-5 (skala likert). Sedangkan pada menu output diisi dengan sel yang akan digunakan untuk hasil perubahan data Ordinal ke Interval.

### **3.3.3. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.3.1. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik, populasi ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pun tidak hanya sekedar jumlah individu tetapi berbagai objek atau benda lain. Populasi terdiri dari berbagai karakteristik yang dimiliki oleh sebuah objek atau subjek.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Riduwan (2004) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 137 orang.

#### **3.3.3.2. Sampel**

Sampel penelitian merupakan bagian yang mewakili populasi penelitian, menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2010) sampel adalah sebagian atau perwakilan dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili anggota populasinya. Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu probability sampling dengan simple random sample.

Riduwan (2012) berpendapat bahwa teknik simple random sample merupakan cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan teknik acak tanpa memperhatikan strata atau tingkatan yang ada pada anggota populasi tersebut.

Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi yaitu 137 orang pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

#### **3.3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner dengan menyiapkan daftar pernyataan untuk responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner berstruktur, yaitu kuesioner yang dibuat dengan cara menyiapkan pilihan dan jawaban yang akan dipilih responden dengan cara memberi tanda pada jawaban yang dipilih. Kuesioner yang dibuat, akan diberikan kepada pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian.

Penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data memerlukan skala pengukuran untuk mentafsirkannya. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini ialah skala Likert. Menurut Sugiyono (2017) skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang maupun sekelompok orang terkait fenomena sosial. Azwar (2003) berpendapat bahwa prosedur penskalaan dengan model Likert didasarkan pada dua asumsi, yaitu:

- 1) Setiap pernyataan merupakan kategori pernyataan yang bersifat *favorable* atau *unfavorable*. Artinya bahwa setiap pernyataan dapat menunjukkan persepsi positif atau negatif.
- 2) Jawaban responden terhadap item pernyataan yang bersifat positif diberikan skor atau nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan jawaban yang diberikan responden terhadap item pernyataan yang bersifat negatif.

#### **3.3.5. Pengujian Instrumen Penelitian**

Menurut Arikunto (2010) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan

hasilnya lebih baik, cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Dalam penelitian ini, kuesioner sebagai alat pengumpulan data merupakan hasil penjabaran dari indikator variabel.

Untuk menjawab masalah penelitian, analisis data dilakukan dalam tiga tahap. Tahap pertama, adalah menguji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian. Bagi item pernyataan yang dinyatakan valid dan reliabel dapat maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data responden di lapangan. Tahap kedua, dalam analisis data adalah menguji asumsi statistik untuk menganalisis data selanjutnya. Hasil dari pengujian asumsi statistik tersebut adalah panel data variabel penelitian yang diketahui pola distribusinya dan adanya kemungkinan kasus *outliers* secara multivariat. Pada tahap ketiga, analisis data difokuskan untuk menjawab semua masalah penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Maka, pada tahap ketiga digunakan teknik statistika deskriptif dan statistika inferensial, khususnya model analisis data multivariat dependensi yaitu analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) dan analisis jalur (*path analysis*). Dengan penerapan teknik tersebut maka diharapkan tujuan penelitian yang ditetapkan dapat dicapai.

Penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* untuk pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian, serta program *smart-PLS ver. 4* untuk analisis PLS-SEM.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa alur kerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penyebaran kuesioner penelitian
2. Tabulasi data
3. Uji validitas dan reliabilitas data
4. Uji asumsi statistik SEM
5. Uji model pengukuran
6. Uji hipotesis

### **3.4 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah cara mengukur, mengolah, dan menganalisis data untuk menguji hipotesis. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan

informasi yang berguna untuk penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dengan demikian, desain analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis dan menjawab permasalahan yang diajukan. Hal-hal yang akan dipelajari adalah pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, dan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai alat ukur penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dalam setiap variabel penelitian.

### 3.4.1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat keshahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki tingkat validitas rendah. Untuk menentukan tingkat validitas instrumen, dapat menggunakan teknik korelasi product moment dari Karl Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

*Sumber: Arikunto (2010)*

Keterangan:

- $r_{XY}$  : Koefisien korelasi antarvariabel X dan Y
- X : Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke-i yang akan diuji validitasnya.
- Y : Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden.
- $\sum X$  : Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  : Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$  : Jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$  : Jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- N : Banyaknya responden

Untuk menentukan item pernyataan mana yang memiliki validitas maka digunakan patokan koefisien korelasi item total dikoreksi minimal. Menurut Azwar (2003) patokan koefisien korelasi item total dikoreksi minimal 0,25.

Widi Anggraeni, 2023

**MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Artinya, bahwa setiap item pernyataan atau pertanyaan yang memiliki nilai koefisien korelasi item total sama dengan atau lebih dari 0,25 maka diindikasikan valid, sedangkan untuk item yang memiliki nilai koefisien korelasi item total kurang dari 0,25 diindikasikan tidak valid. Item yang tidak valid tersebut tidak dapat disertakan dalam analisis data selanjutnya. Dalam penelitian ini dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan taraf signifikansi 0,05, pada tingkat kepercayaan 95% jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan valid, dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan tidak valid.

### 3.4.2. Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel jika hasil pengukurannya konsisten, cermat, dan akurat. Adanya uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil perhitungan yang diperoleh dapat dipercaya. Arikunto (2010) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Lebih lanjut, Sujarweni (2014) mengatakan kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha  $> 0,6$ .

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi untuk mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Suharsimi Arikunto dalam Muhidin (2010) formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien alpha Cronbach ( $C\alpha$ ) didefinisikan dengan rumus:

$$C_{\alpha} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

di mana:

$k$  = Jumlah item pernyataan.

$\sum s_i^2$  = Jumlah variansi setiap item pernyataan.

$s_t^2$  = Variansi skor total.

(Azwar, 2003)

Widi Anggraeni, 2023

**MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Hair, dkk. (1998) berpendapat suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70. Pengujian reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS dari setiap item pernyataan pada angket atau kuesioner yang terdiri dari empat variabel penelitian yaitu Kompetensi, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja Pegawai.

### 3.4.3. Rancangan Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, untuk melakukan analisis hubungan antara variabel kompetensi kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai menggunakan teknik analisis deskriptif yang melibatkan perhitungan rata-rata dari setiap indikator. Untuk mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner penelitian yang telah disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel. Apabila data dari hasil penyebaran kuesioner sudah terkumpul maka selanjutnya dilakukan tahapan persiapan, tabulasi hingga penerapan data dalam interpretasi penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif, maka sebelum melakukan pengujian lebih lanjut terhadap hasil penyebaran kuesioner, perlu dilakukan pendeskripsian setiap variabel berdasarkan data yang dimiliki. Untuk mendeskripsikan masing-masing variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor indikator setiap variabel, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam mendeskripsikan masing-masing variabel.

Untuk mengetahui jarak rentang pada interval, digunakan asumsi sebagai berikut:

$$\text{Rentang} = \text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} = 5 - 1 = 4$$

$$\text{Lebar interval} = \frac{\text{rentang}}{\text{jumlah interval}} = \frac{4}{5} = 0,80$$

Maka, dapat disimpulkan nilai masing-masing interval memiliki nilai batas bawah sebagai berikut:

**Tabel 3. 5**  
**Nilai Batas Bawah Interval**

Interval	Nilai Batas Bawah
Pertama	1

Widi Anggraeni, 2023

**MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kedua	1,80
Ketiga	2,60
Keempat	3,40
Kelima	4,20

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2023

Nilai masing-masing interval perlu memiliki penafsiran masing-masing, kriteria penafsiran pada setiap variabel berdasarkan perhitungan frekuensi dan presentase jawaban angket yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. 6**  
**Kriteria Penafsiran Deskripsi per Variabel**

Rentang	Penafsiran Variabel	
	Tingkat Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pegawai	Tingkat Kondusifitas Lingkungan Kerja
1,00 - 1,79	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik
1,80 - 2,59	Rendah	Tidak Baik
2,60 - 3,39	Cukup	Sedang
3,40 - 4,19	Tinggi	Baik
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Sumber: Diadaptasi dari skor Kategori Likert skala 5 (Sambas dan Maman, 2011)

#### 3.4.4. Rancangan Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan pendekatan analisis PLS-SEM. Pendekatan analisis ini terdiri dari dua set persamaan linier yang terdiri dari model pengukuran dan model struktural. Persamaan linier ini yang menjelaskan hubungan antara konstruk dan variabel manifest serta hubungan antar konstruk. Pada pendekatan analisis PLS-SEM memungkinkan analisis faktor, regresi dan jalur dalam satu pengujian serta mampu menjelaskan hubungan antara beberapa variabel, yaitu variabel laten yang dibangun dari sebuah dimensi maupun indikator. Variabel laten sendiri merupakan jenis variabel yang tidak dapat diukur langsung.

Penelitian ini bertujuan untuk memprediksi hubungan antar konstruk dan atau mengidentifikasi faktor penentu dari sebuah konstruk, maka dari itu penelitian ini memilih analisis PLS-SEM karena tidak bertujuan untuk menguji teori (Hair et al, 2019). Merujuk pendapat Hair et al. (2017) penelitian yang menggunakan PLS-SEM sebagai teknik analisisnya, tidak memerlukan asumsi normalitas data dan tidak melakukan uji mode secara keseluruhan.

Widi Anggraeni, 2023

**MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Analisis PLS-SEM dapat mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator, mengevaluasi hubungan kausalitas antara variabel laten, dan memodelkan jalur antara variabel laten dan variabel manifest yang dapat diukur secara langsung. Tujuan dari PLS adalah untuk menentukan kecocokan suatu model tertentu dan menemukan model yang sesuai untuk sebuah penelitian dan mencakup unsur-unsur yang digunakan untuk menjelaskan *Partial Least Square-Path Modeling*, yang merupakan model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dan terdiri dari model pengukuran serta model struktural. Maka, evaluasi model pada PLS *Path Modeling* juga terdiri dari dua tahap yaitu evaluasi inner model dan evaluasi outer model.

#### **A. Rancangan Pengujian Model Pengukuran**

Terdapat dua jenis hubungan antar indikator dan konstruk pada *outer model* yaitu indikator formatif dan indikator reflektif. Indikator reflektif memiliki *loading factor* yang menunjukkan hubungan antara indikator dan konstruk. Merujuk pada pendapat Jarvis et al. (2003) *Hierarchical component model (second order factor model)* sendiri memiliki dua tingkat konstruk yaitu *first* dan *second order construct* yang keduanya dapat diukur secara reflektif atau formatif.

Pada pengukuran reflektif, evaluasi validitas konvergen perlu di evaluasi untuk menentukan apakah indikator yang digunakan dapat secara valid mengukur variabel laten yang diteliti. Untuk mengevaluasi setiap indikator secara individual maka digunakan nilai koefisien bobot faktor atau *outer loadings*. Koefisien bobot faktor dapat dianggap valid dalam mengukur variabel laten jika memiliki nilai signifikansi  $p < 0,05$  dan nilainya tidak kurang dari 0,70 sementara itu nilai *outer loadings* yang berada kurang dari 0,40 dapat dihapus dari model pengukuran sesuai dengan pendapat Hair et al. (2017).

Seluruh indikator dikatakan memiliki *validity convergent* yang memenuhi syarat apabila memiliki nilai AVE tidak kurang dari 0,50. Berikut ini merupakan formula untuk menghitung AVE: setelah nilai *convergent validity* dihitung, maka selanjutnya adalah menghitung nilai *internal consistency reliability* untuk menjawab apakah model pengukuran tersebut reliabel dalam mengukur konstruk penelitian. Nilai *internal consistency reliability* dievaluasi dengan statistik

Widi Anggraeni, 2023

**MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

*composite reliability* (CR). Sehingga model pengukuran dianggap reliabel mengukur variabel laten yang diukur apabila memiliki nilai  $C\alpha$  dan CR keduanya tidak kurang dari 0.60 atau 0.70.

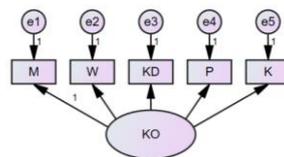
Tahapan berikutnya adalah menghitung nilai validitas diskriminan (*discriminant validity*) agar dapat menjawab apakah model pengukuran tersebut berbeda dengan model pengukuran lainnya. Untuk mengevaluasi validitas diskriminan maka perlu mengukur nilai *cross-loadings analysis*, *Fornell-Lacker Criterion*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT).

Merujuk pendapat Hair et al. (2017) sebuah model pengukuran dinyatakan memenuhi syarat *discriminant validity* apabila memiliki nilai *outer loading* semua indikator lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi atau *cross loading* antara indikator yang sama dengan variabel laten lain.

Sebuah model pengukuran reflektif dianggap memiliki nilai validitas diskriminan yang memenuhi syarat jika akar rata-rata pada varians ekstrak (AVE) dari masing-masing model pengukuran memiliki nilai yang lebih besar dari nilai korelasi antara variabel laten yang diuji dengan variabel laten lain yang ada pada model struktural. Maka untuk mengukur nilai tersebut digunakan heterotrait-heteromethod atau HTMT yang merupakan rasio antara korelasi dengan akar dari korelasi monotrait-heteromethod pada konstruk lainnya. Dalam penelitian ini variabel laten eksogen terdiri dari kompetensi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi variabel laten endogen yaitu motivasi kerja dan kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Spesifikasi model pengukuran adalah sebagai berikut:

a. Model Pengukuran Variabel Laten Eksogen

1) Variabel X1 (Kompetensi)



**Gambar 3.1**  
**Model Pengukuran Kompetensi**

Keterangan:

KO : Kompetensi

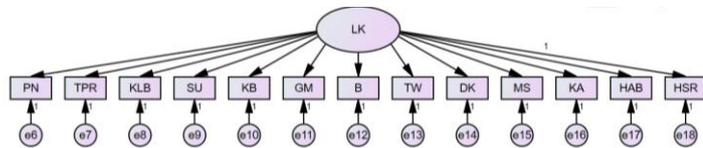
Widi Anggraeni, 2023

**MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

M : Motif  
W : Watak  
KD : Konsep Diri  
P : Pengetahuan  
K : Keahlian

2) Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

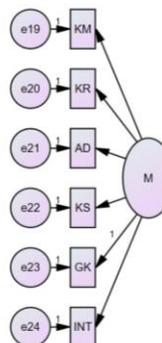


**Gambar 3. 2**  
**Model Pengukuran Lingkungan Kerja**  
Keterangan:

PN : Penerangan/Cahaya  
TPR : Temperatur  
KLB : Kelembaban  
SU : Sirkulasi Udara  
KB : Kebisingan  
GM : Getaran Mesin  
B : Bau-bauan  
TW : Tata Warna  
DK : Dekorasi  
MS : Musik  
KA : Keamanan  
HAB : Hubungan antara Atasan dan Bawahan  
HSR : Hubungan Sesama Rekan Kerja

b. Model Pengukuran Variabel Laten Endogen

1) Variabel M ( Motivasi Kerja)



**Gambar 3. 3**  
**Model Pengukuran Motivasi Kerja**

Widi Anggraeni, 2023

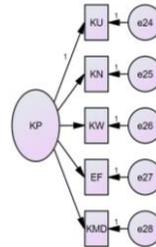
**MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keterangan:

KM : Kemampuan  
 KR : Kreativitas  
 AD : Aktualisasi Diri  
 KS : Kekuasaan  
 GK : Gairah Kerja  
 INT : Interaksi

2) Variabel Y (Kinerja Pegawai)



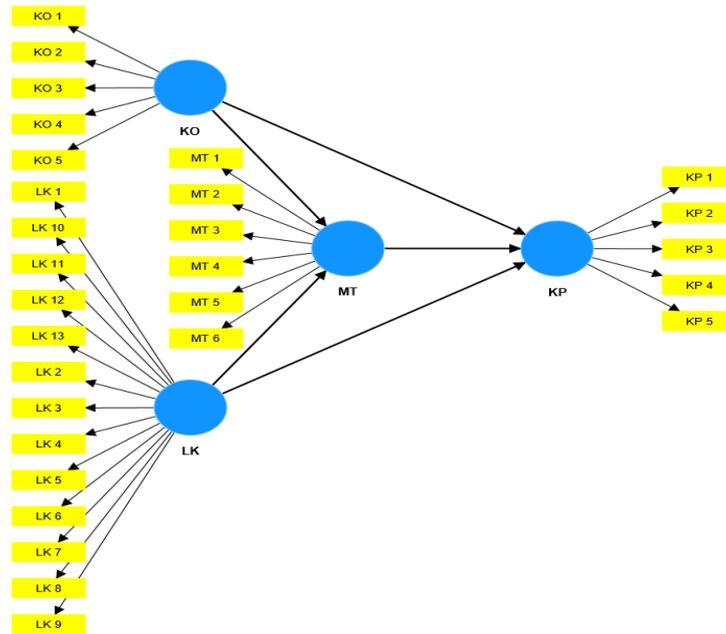
**Gambar 3. 4**  
**Model Pengukuran Kinerja Pegawai**

Keterangan:

KU : Kualitas Pekerjaan  
 KN : Kuantitas Pekerjaan  
 KW : Ketepatan Waktu  
 EF : Efektivitas  
 KMD : Kemandirian

### **B. Rancangan Pengujian Model Struktural**

Pada penelitian ini, akan menguji kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), sedangkan terikatnya adalah Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dan Motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Berikut ini merupakan model pengujian struktural pada penelitian ini.



**Gambar 3. 5**  
**Rancangan Uji Model Struktural**

PLS-SEM path modelling tidak mensyaratkan uji normalitas dan uji kesesuaian seluruh model, maka hasil pengujian berdasar pada nilai kolinieritas untuk menjawab apakah antara variabel laten predictor terdapat masalah kolinieritas dengan mempertimbangkan nilai VIF di atas 5 sesuai dengan pendapat Hair et al. (2017). Selanjutnya dengan menilai signifikansi koefisien jalur, pengaruh tidak langsung dan total pengaruh. Menurut Ghazali (2016) pengujian ini berdasar pada hasil statistik uji  $t$   $p < 0,05$  dan *bootstrap confidence interval* dan *bootstrap bias-corrected confidence intervals*. Selanjutnya dalam melakukan pengujian model struktural, Hair et al (2019) menyatakan PLS merupakan analisis SEM yang berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Maka, dikembangkan beberapa ukuran yang digunakan untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima yaitu, menurut Hair et al (2019) ukuran tersebut diantaranya R square, Q square, SRMR, Goodness of Fit Index.

### 3.4.5. Uji Hipotesis

Hipotesis secara garis besar diartikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu masalah yang akan dibuktikan secara statistik (Sukmadinata,

2012). Hipotesis pada penelitian kuantitatif dapat berupa hipotesis satu variabel dan hipotesis dua variabel atau lebih yang dikenal dengan hipotesis kausal (Priyono, 2016). Pengujian hipotesis adalah suatu cara untuk menguji apakah pernyataan-pernyataan kerangka teori yang berlaku menjalani pemeriksaan yang ketat (Sekaran & Bougie, 2016). Objek penelitian adalah variabel bebas, yaitu kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), sedangkan terikatnya adalah Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dan Motivasi kerja sebagai variabel mediasi dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji. Uji statistik yang digunakan adalah melalui perhitungan analisis PLS-SEM untuk ketiga variabel.

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SMART-PLS. Model struktural diusulkan untuk menguji hubungan kausalitas antara Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $M$ ) dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Pengujian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi SMART-PLS yang memiliki kriteria tertentu yang dapat memberikan hasil apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

**Tabel 3. 7**  
**Pengujian Hipotesis**

	Hipotesis	Hipotesis Statistik	Kriteria uji
1	Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.	$H_0 : \gamma = 0$ $H_a : \gamma > 0$	$H_0$ ditolak apabila nilai $p < 0,05$
2	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.		
3	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.		
4	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.		
5	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.		
6	Motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja	$H_0 : \gamma_1\beta_x\beta_y = 0$	$H_0$ ditolak apabila

Widi Anggraeni, 2023

**MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	Hipotesis	Hipotesis Statistik	Kriteria uji
	pegawai.	$H_a : \gamma_1\beta_x\beta_y > 0$	nilai $p < 0,05$
7	Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.		